

いつもご購入いただき誠にありがとうございます。

社会保険労務士法人 大槻経営労務管理事務所 メールマガジンをお送りいたします。

2013年10月号

*.☆

【目次】

▼室長の現場レポート(第5回目 後編)銀座第三室 室長 武澤 健太郎

▼大槻事務所だより 10月号

http://www.otuki.org/p_otasukidayori/pdf/vol55.pdf

▼大槻事務所スタッフのおすすめの〇〇(第14回目)田村 優子編

▼社労士Q&A

▼大槻事務所クライアント限定!! 無料年金セミナーのお知らせ

▼ホームページにUPしました!

～ 安心できる専門家のワンストップなら大槻事務所へ ～

▼室長の現場レポート(第5回目 後編)

「改正労働契約法」の概要 ～新たに規定された3つのルール～

1) 期間の定めがある契約(有期労働契約)が反復更新され、通算5年を超えたときは、労働者の申し出により、期間の定めのない契約(無期労働契約)に転換できる仕組みが導入された(労働契約法18条)

2) 最高裁判例で確立されていた有期労働契約についての「雇い止め法理」が法定化された(労働契約法19条)

3) 有期労働契約を理由とした不合理な労働条件の格差が禁止された(労働契約法20条)

1)の「無期労働契約への転換」について、前編では下記2点をお話しました。

(1)無期労働契約に転換できる場合とは

(2)無期転換後の労働条件はどうなるのか

後編の今回は(3)方向性を検討するにあたってのポイントをお伝えいたします。

「無期労働契約への転換」に対する会社の対応は、大きく分けて2つになります。

(3-1) 無期転換させないために、契約期間を5年上限とする。

大手の製造業(自動車、電機)では、有期労働契約の上限を3年以内で運用している会社もありますが、たとえば、景気によって受注量が大幅に変動するような業種、あるいは、業務がある程度マニュアル化されており、代替が効くパートやアルバイトが多数を占めているようなサービス業などでは、契約期間に上限を設け、無期転換を抑制する対応が考えられます。

実際に、今回の改正を受けて、契約期間に上限を入れたクライアントもごさいますが、新たに入社する者から上限ルールを適用させれば問題となりませんが、既存の契約社員については、十分注意して対応する必要があります。

以前、新聞記事にもなっていましたが、喫茶店「ベローチェ」で全国展開するシャノアールが、法施行前に約5000人いる契約社員に雇用期間4年を上限とする運用を始めたところ、一部の契約社員がユニオンに駆け込み大きなトラブルになっています。しかも、7月には、雇い止めされた社員から、雇い止めは不当だということで提訴もされています。トラブルを避けるためには、既存の契約社員を別に扱うなど慎重な対応が必要です。

なお、5年上限で対応する場合に、特に注意すべきは、飲食業やサービス業などで多店舗展開している会社です。

なぜなら、実際に働いていた店舗が違っていても、同じ会社であれば雇用期間が、原則通算されるため、前職確認を怠れば、予期しない無期社員が発生することになるからです。そのため、採用時に履歴書等で前職確認を徹底することはもちろんですが、現場だけに採用を任せるのではなく、最終的に人事記録で照合させるなど、採用全体の運用を見直していく必要があります。

(3-2) 無期契約社員に転換させる

「H23年有期労働契約に関する実態調査」によると、現に契約期間が5年を超えている契約社員は、3割近くにもなるそうです。たしかに、クライアントでも、ベテラン契約社員を雇用しているケースは多く、実際に人事・労務担当者に改正の対応をお聞きすると「ベテラン契約社員の雇い止めは解雇と考えていたので、無期になったところで変わらない」、「ベテラン契約社員を雇い止めるつもりはなかった」といったように、そもそも、実態が無期と同じような扱いであったため、無期になっても扱いに変わりはないとお考えのようです。そのため、改正に沿って、無期の契約社員に対応するための社員区分等を作成することを検討されていました。ただし、今までなかった社員区分ができることになるので、転換後の職務内容、人事異動その他労働条件について十分検討したうえで、就業規則を整備していく必要があります。

「無期労働契約への転換」に対する対応としては、基本的には上記(3-1)(3-2)になるわけですが、

(3-1)を選択した場合でも、有能な契約社員がいれば継続的に活用できるように、たとえば、契約は無期にするが、労働条件は維持したままの準社員といった区分を設け、会社がイニシアチブを取って準社員に登用できる制度を設けることや(3-1)(3-2)どちらを選択した場合でも、極めて有能な契約社員を逃さない

ためには、正社員登用制度を同時に整備し活用することが大事だと思います。

また、安倍首相が打ち出した“アベノミクス”で「職種や労働時間等を限定した多様な正社員」について、政府会議で盛んに議論が行われていますが、有能な労働者であっても正社員としての労働条件で働くことが難しいため、契約社員で働いている労働者もいるので、そういった労働者を困り込むためには、働き方のニーズに合わせた限定正社員の登用制度も将来的には整備していく必要があると思います。

今回改正された「無期労働契約への転換」については、5年でどうやって辞めさせるかという議論になりがちですが、如何に有能な契約社員を辞めさせず、積極的に確保していくかということも合わせて検討しなければなりません。そのためには、契約社員の契約更新の手続きを厳格し、きちんと評価していくことが求められるわけであり、現場のマネージャーに対する教育等も重要になってくるわけです。

また、今後、求職者が勤務先を選ぶにあたって、「無期労働契約への転換」にどのような対応をしているかということが重要な判断要素となってくるはずです。そのため、特に、中小企業は採用に対する影響も考慮したうえで、自社の方向性を検討しなければなりません。このように、今回の改正は、契約社員の採用から退職までのあらゆる問題が関係しており、インパクトも大きいいため、早めに自社の方向性だけは、検討した方がよさそうです。

改正労働契約法の対応にお悩みでしたら、まずは弊所担当者まで、お気軽にご相談ください。

銀座第三室 室長 武澤 健太郎

▼大槻事務所だより

10月号の特集は「“派遣労働者”を受入れるときの留意点」です！

http://www.otuki.org/p_otsukidayori/pdf/vol55.pdf

▼大槻事務所スタッフのおすすめの〇〇（第14回目）田村 優子編

私のお勧めは、お菓子作りです。

私がお菓子作りを始めたのは、学生の頃で、甘いものが好きなので、自分でも何かお菓子を作れないかと始めましたが、食べてもらった人に美味しいと言ってもらえること、作ることで気分転換が出来る事が続いている理由かと思います。

教室に通ったりしたわけではないので、レシピを見ながら簡単なお菓子しか作れませんが、私が良く作るシフォンケーキを紹介させていただきます。

シフォンケーキは、食感が絹織物のシフンのように軽いことから名付けられたそうです。このお菓子は、型こそ少し特殊ですが、材料が、卵、砂糖、塩、小麦粉、水、サラダ油といった、通常家にあるもので作れます。

特別に材料を用意する必要がないのです。

そして、卵白を別に泡立ててから加える以外は、その他の材料を一つのボールで混ぜるだけなので、焼く時間 40 分くらいも含めて、1 時間程度で作れます。焼きあがった後は、逆さにしてよく冷ます必要があるのですが、すぐに食べることは出来ませんが。(よく冷まさないとしぼんでしまうのです)

注意する点は、卵白の泡立てをしっかりと行うことです。ここでしっかり泡立てることで、ふわふわとしたシフォンケーキに焼き上がります。卵白の泡立てを失敗しないコツは、使用する調理道具の水分をよく取っておくことです。

作るのが簡単な割には、よく膨らんだ時には見栄えがし、お世辞もありますが、食べていただいた方に美味しいと喜んでくれます。そのため、手土産として作って持って行ったりもします。

お菓子作りは正確に分量を量ることが大切だと言われていますが、シフォンケーキの面白い所は、卵の分量、水と油の割合、粉の混ぜ方、焼成時間などを変えることによって出来上がりが少し異なるところです。

例えば、水分が多ければしっとりした出来上がりになり、少なければフワフワした出来上がりになると言われています。好みはそれぞれですが、フワフワしていた方が私の周りでは喜ばれるので、油分を減らしたいところですが、減らしすぎないようにし、できるだけフワフワになるようにと思って焼いています。しかし、同じ分量で作っても、季節や卵の水分量などによるのか、毎回違った出来上がりになります。毎回少しずつ材料や工程を調整しながら、目指す出来上がりに近づけるよう作っていくのですが、その過程が面白いのです。

インターネットのサイトでレシピを検索するとたくさんのレシピが検索されます。それを見ると、分量や工程についても自分が初めに参考にしたレシピと違ったものが沢山あるため、調整するときにはそれを参考にしています。また、失敗を分析しているサイトもあるのでとても参考になります。これらを参考にレシピを調整し、自分の好みに合うレシピを見つけられたらいいなと思っています。

インターネット上にもいろいろなお菓子のレシピが載っています。簡単に作れておいしいお菓子もたくさんあると思いますので、いろいろ試しながら、好みに合ったお菓子を作って気分転換はいかがでしょう。

そして、これから気温が下がってきます。温かい飲み物と手作りのお菓子でティータイムなどはいかがでしょう。

<田村 優子(たむら ゆうこ) プロフィール>

2007年1月入所 銀座事務センター室所属 埼玉県出身

▼社労士Q&A

Q.当社では、毎月の給与で、扶養家族がいる社員に対しては、「家族手当」を一律30,000円支給しており、「割増賃金の計算の基礎となる賃金」から除外しております。この度、ある社員から当社の家族手当の支給の仕方では、割増賃金の計算にあたり、「家族手当」を除外できないはずだと言われました。

これまで「家族手当」であれば、除外できると思い運用してきましたが、除外できない場合があるのでしょうか。

A.「割増賃金の計算の基礎となる賃金」から除外できる「家族手当」とは、名称のいかんを問わず、扶養家族のある社員に、その扶養家族数を基礎として算定されている手当であることが必要です(昭和22.9.13 基発第17号)。

そのため、例えば、配偶者については月額1万5,000円、子一人につき月額5,000円を支給するというような場合が、「割増賃金の計算の基礎となる賃金」から除外できる「家族手当」に該当します。

したがって、貴社の場合は、扶養家族がいる社員に対しては、一律30,000円を支給しているということですので、扶養家族数に応じて算定している手当ではないため、「割増賃金の計算の基礎となる賃金」から除外することができる「家族手当」に該当せず、割増賃金の計算にあたっては「家族手当」を含めて計算しなければなりません。

大槻事務所 労務管理研究会

▼大槻事務所クライアント限定！！ 無料年金セミナーのお知らせ

人事担当者の皆さま！

従業員さまへの年金説明にお困りではありませんか？

例えば・・・

- ・過去に従業員さまから年金の質問をされて困ったことがある
- ・従業員さまへ年金説明会を開きたいが、外部に委託する予算がない
- ・年金のことがまったくわからない

皆さまに代わって年金の基礎を従業員さまへ分かりやすくご説明いたします！

【開催日時】 10月31日(木) 16時～18時(受付 15時30分～)

【開催場所】 大槻経営労務管理事務所 8F 会議室

【対象】 58歳～定年前の従業員様

【講師】 社会保険労務士 平岡 隆行 (年金プロジェクト リーダー)

【定員】 先着24名(定員になり次第締め切らせていただきます)

【受講料】 無料

【申込方法】 10月30日(水)までに、大槻事務所 貴社担当までご連絡ください。

※セミナー終了後、ご希望の方には個別に無料年金相談を予定しております。

(30分程度を予定)

※個別年金相談はお申込み順となります。相談開始時間は未定となりますことをご了承ください。

▼ホームページにUPしました！

～ 安心できる専門家のワンストップなら大槻事務所へ ～

大槻事務所がHUBとなり、事案にあわせて信頼できる最適なパートナーをご紹介します。

詳細はこちら↓

<http://www.otuki.org/index.php?act=onestop>

◆こちらのメールマガジンは、当所お取引のお客様、当所主催・共催セミナーにお申し込みいただいたお客様、当所職員がお会いして名刺交換させていただいたお客様、当所ホームページよりメールマガジンの購読お申し込みいただいたお客様にお送りしています。

メールマガジンの停止または配信先の変更について、大変お手数ではございますが

下記のURLにてお手続きをお願いいたします。

<http://www.otuki.org/index.php?act=mailmaga>



◆編集後記

先日、事務所の後輩が「思い立ったらまず行動」と以前から興味があった「ボルダリング（フリークライミングの一種）」を始めたそうで、登り切った時の達成感など

楽しげに教えてくれました。事務所では英会話スクールが今月から始まります。

「○○の秋」がやってきました。おすすめのテーマの「お菓子作りの秋」も良さそうです。

10月は算定基礎届の結果を10月給与(9月保険料分)に反映する時期です。お忘れなく！

編集 発行: 社会保険労務士法人 大槻経営労務管理事務所 加藤 悦子

問い合わせ: このメルマガEメールアドレスは送信専用です。お問い合わせは下記のURLにて
お手続きをお願いいたします。↓↓

https://ssl58.heteml.jp/ipocket/form_otzuki/index.php?act=form_contactus

Webサイト: <http://www.otuki.org/>